Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 9570795
Centre d'intérêt: 540

Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Québec (Québec).

Reconnaissance des compétences professionnelles génériques : bilan du projet-pilote avec le groupe des femmes chefs de famille monoparentale et bénéficiaires d'aide sociale / Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, Région de Québec ; réalisé par Michelle Drolet ; supervisé par Germaine d'Amour. -- Québec : La Commission, 1987.
39, [34] p. ; 28 cm.

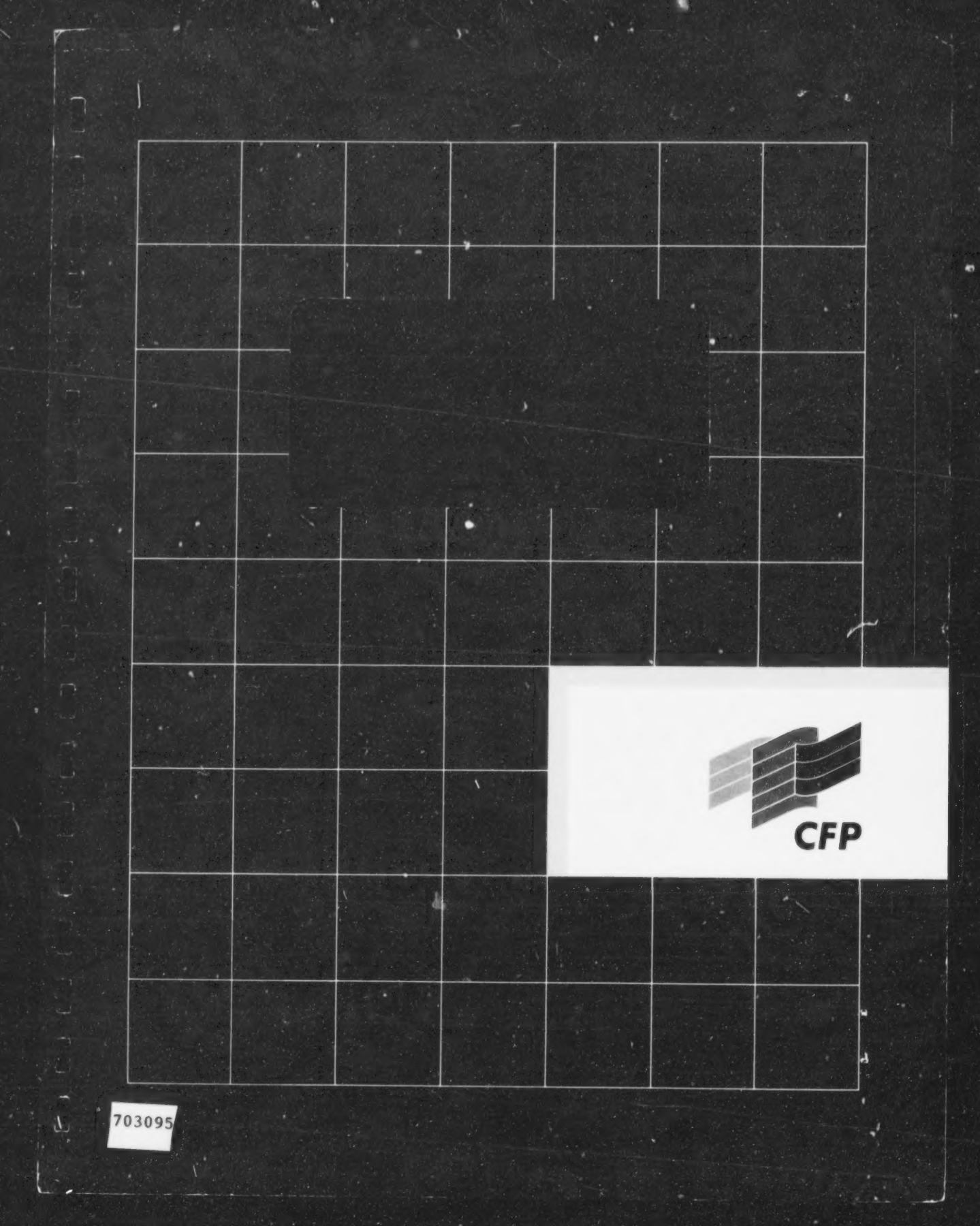
Bibliogr.: p. [40].

Vedette(s)-secondaire(s): Drolet, Michelle * D'Amour, Germaine, éd

Descripteur(s): Reconnaissance des acquis * Femme * Compétence * Aide sociale * Instrument d'évaluation * Questionnaire

Identificateur(s) de sujet: Famille monoparentale

Ce projet visait à fournir un outil permettant d'évaluer les compétences professionnelles génériques des femmes chefs de famille monoparentale et bénéficiaires d'aide sociale, ces compétences qui peuvent être transférées d'une situation de vie à une situation de travail ou de formation. A cet effet, l'entrevue d'évaluation des compétences, telle que développée aux Etats-Unis, a été utilisée. Le document rend compte des activités réalisées dans le cadre du projet et discute du bien-fondé d'élargir l'utilisation de l'instrument au Québec. Questionnaire à l'annexe B.



703095

Commission de formation
professionnelle
de la main-d'oeuvre
Région de Québec

CENTRE DE DOCUMENTATION
COLLÉGIALE
1111, rue Lapierre
Lasalle (Québec) H8N 2J4

75 70795

Rép:.....

CFP

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES GÉNÉRIQUES

Bilan du projet-pilote avec le groupe des femmes chefs de famille monoparentale et bénéficiaires d'aide sociale

Réalisé par: Michelle Drolet Supervisé par: Germaine d'Amour
Secteur de l'Admission

Le 30 juin 1987

X07030959

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous nos collègues de la CFP-03 et collaborateurs extérieurs qui par leur soutien technique et professionnel nous ont permis de mener à terme ce projet-pilote.

Un remerciement particulier aux organismes suivants:

Council for Adult and Experiential Learning
Commission Scolaire Eastern Québec
Centre-Étape
les directions régionales Travail Québec
les Centres Travail Québec

Nous désirons aussi remercier les 34 participantes et participants à la formation et au projet, de même que mesdames France Gagnon et Lucie Pouliot qui ont dactylographié le texte de ce bilan.

TABLE DES MATIÈRES

Page

LA PROBLÉMATIQUE..... 1

L'OUTIL UTILISÉ..... 4

LA MÉTHODOLOGIE

. Orientations..... 8

. Modalités..... 9

. Élaboration du questionnaire..... 13

LA CLIENTÈLE..... 14

. Le recrutement: 3 périodes distinctes..... 14

- Du 14 janvier au 28 février 1987..... 14

- Du 1er mars au 8 avril 1987..... 17

- Du 9 avril au 25 mai 1987..... 18

. L'évaluation de notre approche pour le recrutement.... 19

ACTIVITÉS RÉALISÉES (tableau synthèse)..... 21

ÉVALUATION DU BIEN-FONDÉ D'ÉLARGIR L'UTILISATION DE L'INSTRUMENT

. Résultats - Interprétation des questionnaires..... 29

. Résultats - Commentaires des intervenants..... 31

. Résultats - Commentaires des femmes..... 32

POTENTIEL D'UTILISATION AU QUÉBEC ET CONTRIBUTION AU SYSTÈME R/C/P

. La pratique..... 34

. La théorie..... 35

. L'intégration..... 36

Page

RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS..... 38
Bibliographie..... 40

Figure # 1: "Le "Onion model" de Georges Klemp"..... 12
Tableau # 1: "Entrevues en anglais"..... 15
Tableau # 2: "Entrevues en français"..... 20
Tableau # 3: "Comportement versus projet"..... 30

Annexe A: Le projet présenté en 1986
Annexe B: Le questionnaire élaboré
Annexe C: Profil de forces
Annexe D: Article paru dans "Le Soleil"
Annexe E: Certification du C.A.E.L.

Note: Selon le contexte, tout mot écrit au masculin comprend le genre féminin. Cette omission volontaire est faite dans le but de ne pas alourdir le texte.

LA PROBLÉMATIQUE

La reconnaissance des acquis est un dossier brûlant d'actualité dans le domaine de la formation professionnelle. Il faut reconnaître que cette préoccupation remonte à plusieurs années et qu'elle a fait l'objet de recherches et de discussions répétées.

Un avis du Conseil Supérieur de l'Éducation en traitait en 1979, la Commission d'études sur la formation des adultes lui réserve un chapitre entier en 1982 et l'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes souligne la nécessité d'un système efficace de reconnaissance des acquis de formation.

L'Énoncé d'orientation, en clarifiant certains mandats, devait permettre de faire évoluer de façon notable le dossier de la reconnaissance des acquis. Confirmé dans son mandat, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu en arrivait à préciser un objectif global et des étapes de travail dans ce qui est devenu la reconnaissance de compétences professionnelles.

À la Commission de formation professionnelle de la région de Québec, nous nous sommes penchés sur la problématique de la **RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES GÉNÉRIQUES** c'est-à-dire les compétences qui peuvent être transférées d'une situation de vie à une situation de travail ou de formation. Selon diverses sources (le comité des répondants du dossier de la reconnaissance des compétences et la firme Charles River Consulting de Boston), nous pouvons définir les compétences génériques comme suit:

> "Ce sont des compétences qui ne sont pas spécifiques à un emploi. Elles s'énoncent en terme de savoir-être, d'aptitudes, de comportements et de capacités. Ces compétences ne sont pas superficielles mais plutôt intégrées à l'individu. Ces habiletés peuvent se référer à différents domaines ou emplois, donc être transférables."

L'acquisition de ces compétences professionnelles génériques s'effectue par des activités de formation officialisées mais aussi par la pratique d'une activité professionnelle, par les loisirs, par l'action communautaire, par le travail au foyer, etc. On soupçonne la présence de ces compétences mais on les identifie mal et surtout on ne sait pas les mesurer ou les identifier de manière objective chez un individu.

La discussion de cette problématique combinée à celle des clientèles particulières amena la Commission de formation professionnelle de la région de Québec à constater qu'il faudrait accorder une priorité à cette partie de la clientèle qui ne désire pas ou qui ne peut pas retourner en milieu scolaire. Ces personnes visées sont, entre autres, des travailleurs licenciés, des femmes voulant intégrer ou réintégrer le marché du travail, des hommes et des femmes envisageant un retour aux études mais s'interrogeant sur leurs chances de réussite dans une orientation ou un programme d'études précis.

Selon le fichier de l'aide sociale (mars 1986), parmi les 74 235 prestataires, responsables de familles monoparentales, employables et disponibles:

- près de 36% (26 659) ont moins de 30 ans;
- 95% sont des femmes;
- et 59,8% ont moins de 11 ans de scolarité.

L'importance de ce groupe justifiait le choix des femmes de moins de 30 ans, chefs de famille monoparentale et bénéficiaires d'aide sociale. Considérant qu'il est beaucoup plus difficile d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail lorsque le temps à l'aide sociale dépasse 24 mois, nous avons précisé notre clientèle en fixant à moins de douze mois le temps à l'aide sociale.

Afin d'amorcer une réponse à ces besoins, la Commission de formation professionnelle de Québec a conduit un projet-pilote dont les objectifs généraux étaient les suivants:

1. Contribuer au développement d'un modèle de reconnaissance de compétences professionnelles;

2. Adopter, élaborer et adapter des outils de reconnaissance de compétences professionnelles en tenant compte des besoins des travailleurs et des employeurs.

Plus spécifiquement, notre projet en reconnaissance des compétences professionnelles visait les buts suivants:

1. Fournir à notre clientèle un outil qui lui permettrait d'évaluer les compétences génériques acquises et leur transférabilité dans les métiers autres;

2. Compléter l'information fournie par les tests psychométriques par un outil permettant à l'adulte d'obtenir des données supplémentaires sur l'utilisation de ses compétences;

3. Mettre à la disposition des personnes intéressées, un instrument permettant d'évaluer leurs chances de réussite lors d'un retour aux études.

L'OUTIL UTILISÉ

Pour atteindre ces objectifs, la C.F.P.-03 avait identifié un instrument américain susceptible de répondre aux besoins préalablement identifiés: le **"Student Potential Program"** développé et utilisé par le Council for Adult and Experiential Learning (C.A.E.L.).

C.A.E.L. est une association américaine à but non lucratif. Il regroupe plus de 1 500 membres indépendants ou provenant d'organismes, d'institutions et d'entreprises, concernés par le développement et l'amélioration des services offerts aux apprenants adultes, par la reconnaissance et l'amélioration de la qualité d'un apprentissage expérientiel et finalement par l'évaluation valide et sûre des acquis expérientiels.

La mission d'information d'octobre 1986 à Boston a permis de confirmer le potentiel d'utilisation de l'outil au Québec. Élaboré afin d'aider les collèges et universités américaines à faire la sélection de candidats adultes sur la base de leurs compétences génériques, le **"Programme d'évaluation du potentiel générique de l'individu"** ou "Student Potential Program" utilise comme instrument de mesure le **"Behavioral Event Interview"** que nous traduisons par: **"L'entrevue d'évaluation des compétences génériques"**.

Cet instrument n'a aucun rapport avec un test papier-crayon mais n'en est pas moins une approche systématique visant à identifier

certaines expériences passées, à les analyser en fonction de critères précis et à évaluer, conséquemment, le potentiel générique d'une personne. La technique du "Behavioral Event Interview" a été développée par David McClelland et ses associés de la compagnie McBer. Elle est utilisée depuis plus de dix ans chez McBer pour découvrir les qualités significatives qui distinguent les personnes manifestant une meilleure performance dans leur travail.

En fait, la technique n'est pas une mesure mais bien un moyen d'accumuler des informations pertinentes concernant l'expérience acquise des individus. Le but du processus est d'amener la personne à parler d'une manière très détaillée de situations lors desquelles elle s'est sentie particulièrement efficace et où elle était satisfaite de ce qu'elle avait fait. Cette technique est différente des autres techniques d'entrevues car elle est conçue pour mettre en évidence les faits, les actes et les pensées de la personne au cours de la situation racontée plutôt que sur des aspects théoriques ou sur des conclusions tirées à la suite de la situation. De plus, l'interviewer ne doit jamais récapituler ou tirer de conclusions à propos de ce que la personne raconte; il ne doit poser que des questions non-directives amenant des faits, des actions et des pensées.

Un décodage valide de l'entrevue est assuré par l'utilisation d'un code d'interprétation. Ce code est un ensemble de règles et de balises grâce auxquelles nous pouvons catégoriser l'information obtenue et accepter des énoncés comme étant des évidences de la démonstration de certaines compétences.

Par l'entrevue d'évaluation des compétences génériques, nous cherchons à mesurer ce que d'autres tests ne peuvent mesurer. Ces compétences génériques sont les suivantes:

1. L'initiative;
2. La persévérance et la tenacité;
3. La créativité ou pensée créative;
4. L'habileté à la planification;
5. L'analyse critique ou l'esprit d'analyse;
6. Le contrôle de soi (contrôle émotif);
7. Le leadership ou habileté au commandement;
8. L'habileté à influencer les autres;
9. La confiance en soi;
10. La perception et l'interprétation dans les relations interpersonnelles;
11. La préoccupation et la sollicitude envers les autres.

À la CFP-03, l'entrevue d'évaluation a été utilisée comme un outil de prise de conscience des compétences génériques pouvant être mises à profit dans une formation professionnelle. Le fait de savoir ou de se faire dire quelles sont ses forces et ses compétences naturelles, déjà développées et en développement, peut aider la personne à prendre en charge son projet d'intégration ou de réintégration au marché du travail et à le réaliser de "manière autonome et responsable, en ayant recours aux ressources les plus diverses".[1]

---

[1] Apprendre: une action volontaire et responsable, C.E.F.A., abrégé 1982 p. 14.

En ce sens, le projet-pilote répondait à l'un des objectifs de la formation de base préconisés par le rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes:

> "- La découverte de ses ressources:
> permettre à l'adulte de découvrir
> ses potentialités, de les actualiser
> et d'en dépasser les limites"[2]

En recherchant des preuves de la démonstration de certaines compétences et en établissant un profil de forces, on aide l'individu à se reconnaître des compétences, à découvrir ses potentialités. Le postulat de base concernant les forces d'un individu est un peu le suivant:

"Le passé est indicateur de l'avenir".

---

[2] Idem. p. 17

LA MÉTHODOLOGIE

Orientations

Au cours de la semaine de formation donnée par Kathleen Galley du C.A.E.L. en janvier dernier, nous avions discuté de la méthodologie et de l'approche souhaitable dans l'utilisation du "Programme d'évaluation du potentiel générique de l'individu" auprès de notre clientèle. Madame Galley nous avait alors recommandé de faire l'entrevue avant que la personne ait débuté un processus d'orientation. Ce conseil a guidé notre approche pour le recrutement jusqu'au 9 avril 1987; la section suivante fait état de l'évolution du recrutement.

La question fondamentale que nous nous posions était la suivante: Est-ce qu'un instrument conçu et élaboré pour vérifier l'admissibilité dans un collège ou une université peut être utilisé adéquatement afin d'augmenter le potentiel de réussite aux études ou en emploi d'une personne moins scolarisée?

Si l'on considère:

- qu'une meilleure connaissance de soi, de son potentiel et qu'une augmentation de la valorisation de soi augmentent la motivation dans le processus décisionnel d'intégration ou de réintégration du marché du travail;

- que cette motivation conduit à la mise en application des décisions (formation, rédaction de c.v., demandes d'entrevues);

- que ces actions augmentent l'employabilité;

nous pouvons alors supposer qu'une évaluation du potentiel générique d'un individu suivie d'une discussion des résultats avec ce dernier augmentera, à moyen terme et dans une mesure certaine, son employabilité.

Modalités

Tout ceci nous a alors conduit à établir les modalités du processus d'entrevue comme suit:

1. Contact téléphonique afin d'expliquer le déroulement de l'entrevue et placer la personne en situation de confiance. Exemple: "Nous ne travaillerons que sur des éléments positifs", "Les situations demandées peuvent se rapporter à n'importe quelle situation de vie" etc.;

2. Entrevue d'évaluation des compétences génériques d'une durée d'environ soixante-dix minutes;

3.1 Codage de l'entrevue et établissement du profil de force faits par l'évaluateur certifié par le C.A.E.L. (environ 50 minutes);

3.2 Durant la période de codage, l'individu doit compléter le document "A" d'un questionnaire destiné à mesurer l'effet motivationnel du processus (ce questionnaire est expliqué à la section suivante et est présenté en annexe B);

3.3 Au cours de cette même période de 50 minutes, nous offrons à la participante de rencontrer un agent d'information pouvant lui indiquer les divers services offerts par la Commission de formation professionnelle et aussi répondre à ses questions;

4. Discussion des résultats, du profil de forces identifiées lors de l'entrevue, durant environ une heure. Nous remettons à la participante une feuille avec son profil de forces (voir annexe C).

La discussion porte sur:

- la signification des termes utilisés;
- le rapprochement entre les compétences génériques identifiées et le contenu de l'entrevue (afin que la personne puisse poursuivre elle-même divers rapprochements);

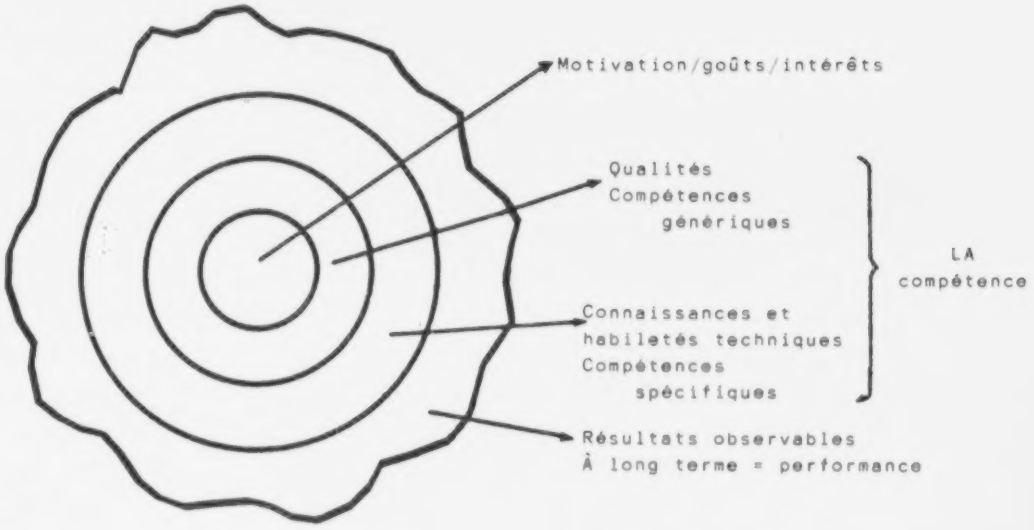
- la place et l'importance des compétences génériques par rapport aux compétences spécifiques, habiletés, connaissances, goûts, intérêts, etc. d'une personne (voir figure # 1);

- le comment utiliser les résultats du profil de forces dans un curriculum vitae, en entrevue, en processus d'identification du choix professionnel, etc.

5. Établissement d'un suivi des candidates par l'envoi du document "B" du questionnaire. Ce questionnaire, transmis environ trois semaines après la discussion des résultats, devait être complété par la candidate et retourné dans les plus brefs délais.

6. Analyse comparative des deux volets du questionnaire.

FIGURE # 1: Le "onion model" de George O. Klemp jr.



La disposition de ces cercles concentriques représente la personne: la motivation intrinsèque étant la base ou le centre-moteur d'un individu et les compétences spécifiques en périphérie représentant ce qui est plus facilement identifiable et mesurable. Ce sont les actions et les gestes posés qui peuvent témoigner de la mise à contribution des diverses composantes d'un individu. Le résultat de cette mise à contribution est ce qui est visible à l'observateur (l'anneau ondulé).

Élaboration du questionnaire

Afin de pouvoir tirer certaines conclusions concernant l'effet motivateur de l'entrevue d'évaluation des compétences génériques et de la discussion des résultats, nous avons élaboré un questionnaire administré à deux moments différents du processus. Ce questionnaire a été développé en collaboration avec monsieur René Boulard, professeur en relations industrielles à l'Université Laval et vice-doyen de sa faculté.

Le questionnaire se divise en deux documents:

- le document "A" administré avant la discussion du profil de forces est notre document "témoin";

- le document "B" est identique au document "A" à l'exception de la section biographique; il est administré environ trois semaines après la discussion du profil de forces.

Ces documents nous permettent de faire des observations à partir des renseignements recueillis. Les deux documents du questionnaire sont en annexe B.

LA CLIENTÈLE

Les femmes continuant d'être une clientèle particulière des plus importantes pour la Commission de formation professionnelle de Québec, nous avions décidé de privilégier les jeunes femmes responsables de familles monoparentales de moins de 30 ans, ayant cumulé moins de douze mois à l'aide sociale. Pourquoi ce groupe? Parce que nous croyions à l'urgence de leur besoin en tant que soutien monoparental désirant intégrer le marché du travail par le biais de la formation professionnelle.

LE RECRUTEMENT: 3 périodes distinctes et significatives

Du 14 janvier au 28 février 1987:

a) Information et recrutement de candidates parlant couramment anglais pour la période de formation à l'utilisation de l'instrument.

Dans un premier temps (entre le 21 janvier et le 3 février), ce recrutement s'est fait par contact direct principalement par madame Françoise Marchand de la Direction régionale des Centres Travail-Québec. Par la suite, afin de poursuivre notre formation jusqu'à la certification par le CAEL, nous avons obtenu la collaboration de la commission scolaire Eastern Québec. Madame Paulette Picard, directrice du Sillery Center effectuait les contacts auprès des participants.

Sillery Center reçoit une clientèle adulte en rattrapage scolaire, en secrétariat bilingue ou en immersion française. Nous avions

donc là un bon bassin de repêchage pour la clientèle parlant anglais. Quelques personnes ne répondaient pas à tous nos critères mais présentaient un fort besoin de ce type d'intervention.

Au cours de la semaine de formation (du 19 au 23 janvier 1987) et jusqu'à notre certification par le C.A.E.L. le 4 mars 1987, nous avons donc rencontré, interviewé et donné un feed-back à dix-neuf personnes (17 femmes et 2 hommes).

Les données du tableau suivant reflètent bien la collaboration des deux organismes et les interventions en reconnaissance des compétences effectuées avant le projet-pilote comme tel.

TABLEAU # 1: "Entrevues en anglais"

Période	Organisme référant	# de personnes
Entre le 21 janvier et le 3 février	Direction régionale des Centres Travail-Québec	6
	Conseillers en orientation de la C.F.P.	3
	Autres	2
Entre le 5 février et le 5 mars	Sillery Center	8
	TOTAL	**19**

b) Information et recrutement de quinze candidates pour le projet-pilote en collaboration avec Françoise Marchand de la Direction régionale des Centres Travail-Québec.

En janvier et février, alors que nous recrutions des candidates pour les besoins de la formation, la réponse des femmes, chefs de famille monoparentale et à l'aide sociale, était très bonne. Le seul autre critère était l'habileté à parler couramment en anglais.

Lorsque nous avons débuté le recrutement pour le projet-pilote, nous avons alors posé d'autres critères à savoir:

- 30 ans et moins;
- bénéficiaire d'aide sociale depuis moins d'un an;
- désirant intégrer ou réintégrer le marché du travail en passant par la formation professionnelle.

Le contact direct s'avérant une mesure trop restreinte et coûteuse, une invitation à une séance d'information fut envoyée par l'intermédiaire de madame Marchand, à quatre-vingt (80) femmes répondant aux critères de base.

La réponse fut extrêmement faible:

- cinq appels téléphoniques pour de plus amples renseignements;
- deux présences à la séance d'information;
- une entrevue réalisée (1,25 %).

Du 1er mars au 8 avril 1987:

Campagne d'information pour le recrutement faite auprès des intervenants des Centres Travail-Québec locaux de la rive-nord et modification du critère âge.

9 mars: Rencontre avec les onze chefs d'équipe du service d'aide au développement de l'employabilité (S.A.D.E.) afin de nous assurer de leur collaboration au recrutement.

Rappels fréquents au cours de cette période.

24 mars: Publication d'un article dans le journal "Le Soleil" (annexe D).

8 avril: Rencontre avec les agents du S.A.D.E. du Centre Travail-Québec de Limoilou; toujours pour le recrutement.

En mars, nous avons modifié le critère d'âge: 35 ans et moins. Nous avons recontacté les femmes qui s'étaient montrées intéressées en janvier mais qui n'avaient pu se présenter ou qui ne parlaient par anglais suffisamment et celles qui avaient appelé suite à la lettre d'invitation à la séance d'information.

La réponse fut encore faible:

- cinq rendez-vous fixés sur onze contacts;
- dix rendez-vous reportés et/ou annulés;
- une seule entrevue réalisée (9 %).

Du 9 avril au 25 mai 1987:

Modification des critères et élargissement de la campagne d'information.

Suite à la rencontre avec les agents du S.A.D.E. du Centre Travail-Québec de Limoilou et à l'analyse de la situation, nous supprimons les critères d'âge et de temps à l'aide sociale pour les raisons suivantes:

- nous identifions un besoin chez une clientèle trop restreinte qui ne se reconnaît pas nécessairement ce besoin;

- nous refusons présentement des clientes qui se reconnaissent ce besoin mais qui ne répondent pas aux critères d'âge et de temps à l'aide sociale;

- les agents des Centres Travail-Québec nous affirment qu'ils pourraient nous référer des candidates si ce n'était de ces critères restrictifs.

Nous élargissons et intensifions la campagne d'information auprès de tous les intervenants susceptibles de rencontrer et de nous référer des candidates:

- service d'Admission de la C.F.P.
- conseillers en orientation de la C.F.P. de Québec et en région;
- Centre-Étape (organisme pour femmes en intégration ou réintégration au marché du travail;
- C.T.Q. de Lévis;
- les C.T.Q. de la région métropolitaine de Québec;
- C.I.A.R.A. de Charlesbourg.

La campagne d'information se fait par des rencontres, des envois de matériel publicitaire, des contacts téléphoniques répétés et suivis. Ces contacts plus personnalisés ont été fructueux puisque la moyenne de pourcentage de réponses a atteint les 80 %. (voir tableau #2)

L'évaluation de notre approche pour le recrutement

Le contact direct et personnel des intervenants d'organismes aidants semble avoir été le meilleur moyen de recrutement des candidates. Il semble aussi que l'approche, le contact et la réponse soient meilleurs auprès des femmes qui ont déjà un pas de fait vers la réintégration au marché du travail, c'est-à-dire, les femmes qui sont déjà inscrites à (ou dans) un processus d'orientation, des cours ou dans toute autre démarche vers la réintégration. L'information donnée sur un nouveau service peut être un élément catalyseur dans la démarche mais il ne peut être un élément déclencheur du processus motivationnel.

Face à une clientèle ciblée mais non regroupée, le cheminement et l'intégration de l'information s'effectuent beaucoup plus lentement. Nous avons reçu, en toute fin du projet durant la période de rédaction du présent rapport, trois demandes provenant d'agents du S.A.D.E. des Centres Travail-Québec.

TABLEAU # 2: "Entrevues en français"

Période	Provenance du contact	# femmes contactées	# femmes intéressées et/ou référées	# femmes interviewées	% de réponse*
Avant le 9 avril	Lettre du C.T.Q.	80	6**	2	33 %
	Article "Le Soleil"	N/D	1	1	100 %
Entre le 9 avril et 25 mai	Conseillers en orientation de la C.F.P.	N/D	6	5	83 %
	Centre-Étape	N/D	5	4	80 %
	Agents du S.A.D.E. des C.T.Q.	N/D	2	1	50 %
	C.I.A.R.A. Charlesbourg	N/D	1	1	100 %
	Autre	N/D	1	1	100 %

* Le % est calculé de la façon suivante: # femmes interviewées ÷ # femmes intéressées.

** Ce nombre ne comprend que les femmes ayant pris un rendez-vous; il exclut les femmes contactées par téléphone qui étaient intéressées initialement mais qui ne voulaient pas prendre de rendez-vous.

ACTIVITÉS RÉALISÉES

DANS LE CADRE DU PROJET

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Embauche et formation des intervenants à l'utilisation de l'instrument.	- Stage de formation donné par Kathleen Galley du C.A.E.L. (1 semaine);	Janvier et février 1987	du 19-01-87 au 23-01-87
	- Pratique postformation afin d'atteindre les standards du C.A.E.L. (entrevues en anglais);	Janvier et février 1987	du 26-01-87 au 04-03-87
	- Obtention de la certification à titre d'évaluateur par le C.A.E.L. (voir annexe E).	février 1987	04-03-87
Traduction des documents nécessaires à la conduite des entrevues.	- Rencontres avec madame Lucie Auger, traductrice, afin de lui expliquer le contexte d'utilisation du document à traduire: le formulaire d'entrevue;	Janvier et février 1987	du 07-02-87 au 13-02-87
	- Traduction-maison de certains documents de soutien, adaptation du vocabulaire et pratique de l'entrevue en français entre les deux évaluateurs.	Janvier et février 1987	Février et mars 1987
Choix des éléments devant apparaître sur les attestation.	- Suite aux nombreuses lectures, échanges et discussions avec divers intervenants nous convenons de ne pas émettre d'attestation officielle en regard des compétences génériques; nous remettons toutefois une feuille du profil des forces servant de document de travail à l'individu.	Janvier et février 1987	De janvier au 6 mai 1987

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Détermination de l'échantillon et recrutement	- Première rencontre avec madame Françoise Marchand de la direction régionale des C.T.Q. afin d'établir les procédures de contact avec les femmes visées par le projet;	Mars 1987	14 janvier 87
	- Tri informatique et envoi postal de 80 invitations à une séance d'information;		du 19-01-87 au 04-02-87
	- Appels faits aux femmes intéressées qui n'ont pu venir durant la semaine de formation;		16-02-87
	- Rencontre d'information: seulement deux participantes;		18-02-87
	- Rappels faits aux femmes intéressées;		du 20 au 28 février 87
	- Révision de notre stratégie de recrutement avec Françoise Marchand;		du 20 au 28 février 87
	- Rencontre avec les conseillers d'orientation afin de recruter de nouvelles candidates;		26-02-87
	- Modification du critère d'âge: 35 ans et moins;		01-03-87

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Recrutement (suite)	- Rencontre des chefs d'équipe des agents du S.A.D.E. (de onze C.T.Q. de la Rive-Nord) afin de leur demander leur collaboration directe au recrutement;		09-03-87
	- Entrevues réalisées =3; - Rendez-vous reportés, annulés ou oubliés =10;		Du 4 mars au 10 avril
	- Rencontre avec Christiane Tessier, directrice de Centre-Étape afin de recruter des candidates parmi les femmes qui s'inscrivent dans leurs services;		27-03-87
	- Panelliste à une rencontre-action de l'A.F.E.A.S.;		31-03-87
	- Rappels à tous les C.T.Q. de la Rive-Nord;		1 au 3 avril 87
	- Rencontre avec les agents du S.A.D.E. du C.T.Q. de Limoilou;		08-04-87
	- Suppression du critère d'âge et de temps à à l'aide sociale;		09-04-87
	- Envoi à tous les intéressés d'un communiqué indiquant les modifications;		10-04-87
	- Rappels à tous les C.T.Q. de la Rive-Nord;		du 16 au 22 avril 87.

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Recrutement (suite)	- Nouveau contact avec Christiane Tessier de Centre-Étape;		27-04-87
	- Contact avec C.I.A.R.A. Charlesbourg et envoi de publicité;		29-04-87
	- Nouvelle rencontre avec les conseillers d'orientation de la C.F.P.;		30-04-87
	- Rencontre des agents du S.A.D.E. du C.T.Q. de Lévis et de la conseillère en orientation de la C.F.P. à Lévis;		30-04-87
	- Entrevues réalisées=12; - Rendez-vous reportés, annulés ou oubliés=5;		du 13 avril au 25 mai
Expérimentation de l'instrument auprès des femmes recrutées.	- Entre le 4 mars et le 10 avril 1987: . 3 entrevues réalisées; . 10 rendez-vous reportés, annulés ou oubliés;	Avril 1987	1) 17 mars 2) 26 mars 3) 2 avril
	- Entre le 13 avril et le 25 mai 1987: . 12 entrevues réalisées; . 5 rendez-vous reportés, annulés ou oubliés;		4) 14 avril 5) 15 avril 6) 28 avril 7) 7 mai 8) 11 mai 9) 12 mai

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Entrevues (suite)			10) 12 mai 11) 14 mai 12) 20 mai 13) 21 mai 14) 22 mai 15) 25 mai
Étude de l'élément motivationnel de l'entrevue d'évaluation.	- Rencontre avec monsieur René Boulard de l'Université Laval pour l'élaboration du questionnaire; - Suivi et analyse des résultats;		27 mars 3 avril 6 avril Juin 1987
Orientation et suivi du dossier.	- Comité des répondants R/C/P . Présentation du projet et d'un premier rapport d'activité; . Participation active aux rencontres du comité - discussions - recommandations de niveau provincial; . Élaboration d'un modèle unique et du cadre de référence en R/C/P (sous-comité).		17 février 5-6 juin 15-16 juin 25-26 mai 1 et 2 juin

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Orientation (suite)	- Comité ad-hoc formé de: Robert Cloutier, Germaine d'Amour, Benoit Lavoie et Michelle Drolet.		12 mars
	. Évolution du projet		30 avril
Informations	- Le comité ad-hoc rencontre, à Québec, George Klemp jr, consultant sénior chez Charles River Consulting de Boston.		23 avril
	. Les outils utilisés et leur potentiel.		
	- Rencontre-échange avec une délégation française à la C.F.P. de Québec.		3 juin
	. La reconnaissance et la validation des acquis en France et la reconnaissance des compétences génériques au Québec.		
Évaluation de l'expérimentation et bilan des activités.	- Évaluation des divers aspects de l'expérimentation;	mai 1987	du 14 mai au 16 juin 87
	- Identification du potentiel d'utilisation au Québec	mai 1987	du 14 mai au 16 juin 87

OBJECTIF	ACTIVITÉS	ÉCHÉANCIER	
		PRÉVU	RÉEL
Bilan (suite)	- Rédaction du rapport préliminaire		du 27 mai au 16 juin 87
	- Rédaction du rapport final.	juin 1987	du 17 au 26 juin
Diffusion des résultats de l'expérimentation.	- Rencontres d'information avec les conseillers en main-d'oeuvre du secteur de la planification et les conseillers en orientation de la C.F.P. - 03.	juin 1987	11 juin 18 juin
	- Rencontre avec la direction générale de la C.F.P. - 03.	juin 1987	juin 87
	- Dépot du rapport à la D.G.F.P.	juin 1987	juin 87
	- Envoi du rapport aux autres C.F.P. et aux milieux concernés.	juin 1987	juillet 87
	- Rédaction d'articles pour les revues internes et spécialisées.	juillet 1987	
Élaboration de projets futurs.	- Présentation d'un projet de formation d'évaluateur à l'échelle provinciale.	juin 1987	29 juin
	- Projet de maintien de l'expertise par la pratique.		30 juin

ÉVALUATION DU BIEN-FONDÉ D'ÉLARGIR L'UTILISATION DE L'INSTRUMENT

Résultats - Interprétation des questionnaires

Nous avons pu effectuer un suivi auprès de quatorze des quinze femmes participantes. Leur statut est demeuré inchangé, elles sont toujours bénéficiaires d'aide sociale mais la majorité ont entrepris ou poursuivent des démarches vers l'intégration ou la réintégration. Le tableau # 3 explicite les réponses des questionnaires.

Notre projet a permis d'observer une augmentation de la motivation des participantes. Cette augmentation s'est traduite par:

- des inscriptions à des cours;
- des participations à des séances d'information et d'orientation;
- une augmentation de l'estime de soi;
- une revalorisation des actions passées;
- une prise de conscience de leurs forces;
- une confirmation de leur potentiel.

La plupart des candidates ont indiqué ou ont démontré dans le deuxième volet du questionnaire, un ajustement réaliste de leurs attentes, de leurs objectifs et de leurs idées vis-à-vis leur intégration au marché du travail en passant par la formation professionnelle ou non. Nous pouvions percevoir une meilleure

TABLEAU # 3 : "Comportement versus projet"

TYPE DE PROJET	TYPE DE COMPORTEMENT			
	A entrepris des démarches	A poursuivi et intensifié ses démarches	A poursuivi ses démarches	N'a rien fait
Formation précisée	3	2		
Emploi immédiat	3			
Création d'emploi	1= inscrite au cours "Entrepreneurship" 1= travaille à son compte		2*	
Formation non-précisée	2	1		1
TOTAL	10	3	2	1

* Ces femmes ont aussi un projet d'emploi immédiat et leur nombre figure aussi dans cette rangée.

adéquation dans leur analyse de leur potentiel global versus le marché du travail.

Toutefois, certaines femmes ont mentionné qu'elles n'avaient pas été suffisamment préparées à passer une entrevue de ce genre. Elles trouvaient difficile de parler d'elles-mêmes et avaient eu des difficultés à identifier et à choisir de parler de situations dans lesquelles elles étaient fières d'elles-mêmes ou satisfaites de ce qu'elles avaient fait. En fin d'entrevue, plusieurs me posaient la question suivante: "Et maintenant est-ce que tu veux que je te dise mes points faibles?"

Une meilleure préparation à l'entrevue mènerait probablement à une plus grande satisfaction de la clientèle bien qu'il nous faille respecter les conditions et les contraintes imposées par ce test d'évaluation.

Résultats - Commentaires des intervenants

Les divers intervenants, conseillers en orientation, conseillers en main-d'oeuvre, ayant rencontré certaines participantes après l'entrevue d'évaluation du potentiel générique, ont noté une plus grande facilité à identifier leurs goûts, intérêts, motivations et autres compétences. Il semble que le processus de l'évaluation

du potentiel générique soit l'un des éléments leur ayant permis d'effectuer une auto-analyse et auto-évaluation plus efficace. De plus, l'élément dévalorisateur, présent chez beaucoup de personnes absentes du marché du travail depuis plusieurs années, semblait atténué.

Toutefois, les termes utilisés dans le rapport d'évaluation (le profil de forces) ne semblent pas intégrés au discours des participantes. Une étape de familiarisation et d'appropriation des termes, suivie d'une phase d'adaptation au discours seraient nécessaires.

Résultats - Commentaires des femmes

Les commentaires écrits par les participantes dans le questionnaire se passent de ...commentaires:

> "J'en suis très satisfaite et je trouve les résultats très très près de la vérité, de ma réalité. Cela m'a rendu service et continuera de me rendre service dans mes démarches ultérieures."

> "Prendre une place sur le marché du travail pour une mère de famille est tout un défi et nous avons besoin de soutien tel que votre projet-pilote."

"L'entrevue m'a donné le goût de continuer."

"J'espère que ce programme va rester actif car mes besoins de "feed-back" ont été compris. Merci à la personne qui a eu cette idée..."

"... se faire dire ce qu'on sent dans sa tête c'est un appui psychologique important, une façon de mieux être et de se sentir bien dans sa peau."

"J'ai appris à mieux me connaître. J'avais des qualités ou capacités que j'ignorais, cela m'a aidé à avancer dans le métier que je veux, plus sûre de moi encore."

"J'apprécie vos services et je suis convaincue que cela va m'aider à trouver un emploi."

"Avant je ne voyais que mes manques, maintenant je vois et je mise sur mes côtés positifs. J'ai décidé de travailler comme graphiste-pigiste même si je n'ai pas de cours complet. L'entrevue m'a donné le coup de pouce final."

"... ce que j'ai retiré c'est que je suis quelqu'un moi aussi et que c'est vous qui avez commencé à me le faire réaliser."

"C'est un outil utile dans mon cheminement d'orientation que ce soit pour le travail ou les études. Je prévois en tenir compte car il est valable et sérieux."

"J'ai fait une prise de conscience de mon potentiel; on réalise plus souvent que l'on ne croît des explois. On est trop porté à voir ce qu'on ne peut pas faire."

"J'en ai retiré une certitude dans mes décisions de poursuivre mes études jusqu'au bout et apprendre mon métier de comptable."

POTENTIEL D'UTILISATION AU QUÉBEC ET CONTRIBUTION AU SYSTÈME DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

La pratique

L'instrument tel que conçu et utilisé en anglais aux États Unis nécessite quelques ajustements au contexte québécois et d'autres en regard de la mission des Commissions de formation professionnelle. Conçu afin d'effectuer de la sélection de personnel, adapté en vue de l'admission des adultes dans les collèges et universités américains, le protocole d'évaluation du potentiel générique a déjà prouvé ses effets motivateurs et sa validité de construit[1].

L'utilisation de l'instrument, telle que vécue à la C.F.P. - 03, permet à la personne une prise de conscience positive de ses forces qui devient un élément motivateur dans le processus de décision face à l'intégration ou à la réintégration au marché du travail. Meilleure est la perception et la prise de conscience de son potentiel, plus grande est la confiance en ses capacités de réussite et plus grande est sa motivation. Plus on connait son produit et ses capacités, plus on est confiant dans ses chances de percer le marché.

---

[1] Évaluation préliminaire du "Student Potential Program" complétée en 1986 par le docteur Alexander Astin, directeur, Higher Education Research Institute, University of California at Los Angeles.

La théorie

Augmenter l'employabilité d'une personne veut dire l'aider à s'outiller adéquatement et en celà, l'évaluation des compétences professionnelles génériques est un outil adéquat pour aider la clientèle particulière dans son retour ou son intégration au marché du travail. Cet outil est aussi un moyen s'inscrivant dans la ligne de pensée de la politique globale de l'éducation des adultes pour qui la démocratisation de l'éducation des adultes signifie:

> ""Conscientiser", "responsabiliser" et "outiller" adéquatement l'adulte face au développement et aux changements de la société dans laquelle il vit."[1]

Les diverses clientèles particulières ont besoin d'**outils** pour les aider à prendre **conscience** de leur potentiel et de sa transférabilité d'une situation de vie à une situation de travail et/ou d'étude afin qu'ils se sentent **responsables** de leur projet de carrière.

La RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES débute à l'intérieur de la personne elle-même. Celle-ci doit se reconnaître comme compétente si elle veut être en mesure de convaincre un employeur éventuel.

---

[1] Apprendre: une action volontaire et responsable
CEFA - 1982 - Abrégé p. 15

L'intégration

Les femmes "... ont de la difficulté, laissées à elles-mêmes, à identifier les forces et les limites de leurs expériences ..."[1]

"Les femmes auront donc besoin d'être particulièrement soutenues dans leur démarche d'identification de leurs acquis et de définition de leur projet d'études ou d'emploi."[2]

"La reconnaissance des acquis doit nécessairement contribuer à rehausser le niveau d'employabilité des femmes. Il (sic) peut le faire (...) par l'identification de leurs compétences."[3]

Notre projet apporte un élément de réponse et un suivi à ces constatations et recommandations de l'Institut canadien d'éducation des adultes. En effet, le "Programme d'évaluation du potentiel générique de l'individu" propose une nouvelle approche et pourrait s'avérer fort utile pour une certaine clientèle à l'intérieur du processus d'orientation.

La seule participation au programme est motivante et peut accélérer le processus d'action et de mise en oeuvre des décisions des candidates. Il contribue largement à la revalorisation et à l'augmentation de l'estime de soi. Il accélère le processus

---

1 Reconnaissance des acquis du point de vue des femmes, Madeleine Blais et Ginette Thériault, ICEA, 1985, p. 84
2 Ibidem
3 Idem, p. 88

de prise de conscience et complète la perception et l'auto-analyse globale de la personne. Il pourrait donc être un outil complémentaire aux approches déjà utilisées par les intervenants des services d'orientation des Commissions de formation professionnelle. Utilisé en orientation, le programme devrait toutefois s'enrichir d'une courte phase préparatoire, préalable souhaitable à ce type d'entrevue.

En reconnaissance des compétences professionnelles, dans le cadre de référence du modèle proposé par le comité des répondants des C.F.P. à la D.G.F.P., le programme pourrait être utilisé tel qu'expérimenté. Il permettrait d'identifier, chez un individu, des compétences génériques requises par et reliées à une fonction donnée.

La technique d'entrevue comme telle permettrait de faire une vérification ponctuelle des compétences génériques requises pour une fonction, un métier ou une profession donnée. Elle serait alors utilisée en combinaison avec "l'auto-évaluation des compétences génériques d'un individu", laquelle a été expérimentée par Benoît Lavoie dans le cadre du projet-pilote sur la reconnaissance des compétences génériques avec un groupe d'ex-travailleurs des mines de l'amiante.[1] Cette vérification ponctuelle requérerait alors de trente à quarante-cinq minutes.

---

[1] La reconnaissance des compétences professionnelles génériques, rapport du projet-pilote, Benoît Lavoie, CFP, juin 1987.

RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION

Il convient de faire ressortir certains points et recommandations de ce rapport afin qu'il y ait un suivi et que les projets futurs soient élaborés en continuité avec ce qui a été exploré à ce jour.

Nous recommandons donc:

1) Que l'on maintienne l'expertise développée à la C.F.P.-03 en continuant d'offrir ce service à notre clientèle particulière qui exprime ce besoin de reconnaissance;

2) Que le processus d'évaluation des compétences génériques soit reconnu et mis en place en tant que service à la clientèle particulière;

3) Qu'un service complémentaire soit développé afin d'assurer à l'individu une intégration et une appropriation de la terminologie en vue de la rédaction de son curriculum vitae et de sa préparation aux entrevues d'emploi;

4) Que cette nouvelle approche soit utilisée par le système de Reconnaissances des compétences professionnelles de la D.G.F.P. et des C.F.P. au niveau provincial.

Conséquemment, il devient extrêmement important:

1) D'assurer le développement d'un contenu de formation en français à l'utilisation du "Programme d'évaluation des compétences génériques de l'individu";

2) De former les évaluateurs francophones accrédités par le C.A.E.L. afin qu'ils deviennent agents multiplicateurs à l'échelle provinciale;

3) D'assurer la formation et le suivi d'évaluateurs au sein des onze Commissions de formation professionnelle de la province.

Par ces actions concertées, les Commissions de formation professionnelle et la Direction générale de la formation professionnelle du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu s'assureraient la maîtrise d'oeuvre et le leadership provincial dans le développement d'un système cohérent de Reconnaissance des compétences professionnelles dans une optique main-d'oeuvre.

MD/fg

Québec, le 26 juin 1987

Bibliographie

Commission de formation professionnelle de la région de Québec, La reconnaissance des compétences professionnelles génériques d'une clientèle cible: les travailleurs mis à pied lors d'un licenciement collectif dans les mines de la région de l'Amiante, par Benoît Lavoie, juin 1987.

Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre: une action volontaire et responsable. abrégé, 1982.

Gouvernement du Québec, Un projet d'éducation permanente, Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, 1984.

Institut Canadien d'éducation des adultes, Reconnaissance des acquis du point de vue des femmes, par Madeleine Blais et Ginette Thériault, 1985.

The Council for Adult and Experiential Learning and McBer & Company, Student Potential Program, Assessor Training Manual, 1987.

Annexe A

PROJET PRÉSENTÉ EN 1986

PROJET

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES GÉNÉRIQUES

COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE
DE QUÉBEC

Germaine d'Amour
Lorraine Séguin

Septembre 1986
Révisé: 27 novembre 1986

LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS: UNE PRIORITÉ EN FORMATION PROFESSIONNELLE

La reconnaissance des acquis est un dossier brûlant d'actualité dans le domaine de la formation professionnelle. Il faut reconnaître que cette préoccupation remonte à plusieurs années et qu'elle a fait l'objet de recherches et de discussions ... répétées.

Un avis du Conseil Supérieur de l'Éducation en traitait en 1979, la Commission d'études sur la formation des adultes lui réserve un chapitre entier en 1982 et l'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes souligne la nécessité d'un système efficace de reconnaissance des acquis de formation.

"La reconnaissance des acquis: charnière de tout système d'éducation décloisonné, lieu de confrontation des milieux." (Apprendre une action volontaire et responsable, CEFA, 1982, p. 362)

"Ce dont il s'agit (...) c'est de permettre à toute personne d'obtenir, au besoin, un avis autorisé, formulé dans une attestation officielle, par lequel soient reconnus ses acquis de formation, soit aux études, soit autrement dans des expériences de vie, de travail, d'engagement socioculturel." (Un projet d'éducation permanente, Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, Gouvernement du Québec, 1984, p. 37)

L'Énoncé d'orientation, en clarifiant certains mandats, devait permettre de faire évoluer de façon notable le dossier de la reconnaissance des acquis. Confirmé dans son mandat, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu en arrivait à préciser un objectif global et des étapes de travail dans ce qui est devenu la reconnaissance de compétences professionnelles.

"Par ailleurs, les pratiques qui favorisent, dans les entreprises, la délivrance d'attestations de formation aux travailleurs seront poursuivies et améliorées. Elles facilitent, en effet, leurs démarches éventuelles soit en vue d'activités de formation dans les réseaux scolaires, soit en vue d'une promotion ou d'un changement d'emploi." (Ibid, p. 40)

"Le MMSR veut donc développer son concept de reconnaissance de compétences professionnelles en tenant compte des besoins qu'expriment les clientèles des travailleurs(euses) et des employeurs(es)." (La reconnaissance des acquis de compétences professionnelles, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, mai 1986, p. 1)

"Traduire les acquis des travailleurs(euses) en termes significatifs (compétences professionnelles) pour le marché du travail (entreprises, syndicat) et pour les individus."
(Ibid, p. 2)

La Commission de formation professionnelle de la région de Québec se penchait également sur cette problématique et constatait, lors de cette réflexion, qu'il faudrait accorder une priorité à cette partie de la clientèle qui ne désire pas ou qui ne peut pas retourner en milieu scolaire. Ces personnes visées sont, entre autres, des travailleurs licenciés, des jeunes ayant effectué des stages en milieu de travail, des femmes voulant réintégrer le marché du travail, des hommes et des femmes envisageant un retour aux études mais s'interrogeant sur leurs chances de réussite dans une orientation ou un programme d'études précis.

"Tous les adultes n'ont pas l'intention de retourner à l'école, surtout ceux qui l'ont quittée avant la fin du secondaire. Très souvent, le modèle d'apprentissage académique ne leur convient pas et ils apprennent plus facilement en regardant, en observant, en pratiquant dans le concret qu'en étudiant la théorie et les concepts. C'est peut-être pour ceux-là que nous pourrions faire quelque chose, en priorité."
(Reconnaissance des acquis, CFP de Québec, Secteur de l'Admission, texte rédigé par Germaine d'Amour, 1984, p. 7)

UN PROJET AVEC

DES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Afin d'amorcer une réponse à ces besoins, la CFP de Québec formule un projet dont les objectifs généraux sont les suivants:

1. Contribuer au développement d'un modèle de reconnaissance de compétences professionnelles;
2. Adopter, élaborer et adapter des outils de reconnaissance de compétences professionnelles en tenant compte des besoins des travailleurs et des employeurs.

"Qu'elles soient petites, moyennes ou grandes, qu'elles appartiennent à l'industrie ou aux services, les entreprises se préoccupent aujourd'hui de mobiliser des ressources humaines dont la qualification et la faculté d'adaptation constitue des atouts majeurs dans la compétition."
(Guy Jobert dans Education permanente, Reconnaître et valider les acquis, no 83-84, juin 1986, p. 69)

ET DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Plus spécifiquement, notre projet en reconnaissance des compétences professionnelles vise à atteindre les buts suivants:

1. Fournir à notre clientèle un outil qui lui permettrait d'évaluer les compétences acquises et leur transférabilité dans des métiers autres;

"Nous devons aider chacun à prendre conscience que tou[t] exercice d'un métier en tant qu'expérience dans le milie[u] de travail est un acquis transférable, avec une adaptatio[n] plus ou moins difficile mais toujours possible."
(Jean-Pierre Deck, Brigitte Eglet, Reconnaissance des acqui[s] et reclassement: le cas Creusot-Loire dans Education perma[n]ente, op. cit, p. 100)

"A competency is a generic knowledge, skill, trait, self[-] scheme or motive of a person that is causally related to [an] effective behavior referenced to external performance cri[-] teria (...)."
(George O. Klemp Jr., Identifying, Measuring and Integrating competence in New Directions for Experiential Learning, 3, 1979, p. 41)

2. Compléter l'information fournie par les tests psychométriques par un outil permettant à l'adulte d'obtenir des données supplémentaires sur l'utilisation de ses compétences;

"The value of traditional measures of academic success, including college grades and standardized measures of achievement, (...), has been openly called into question as Heath (1977) and McClelland (1973), among others, have found little relationship between these types of measures and measures of success in later life. Thus, we are caught up in a logical dilemma: if standardized measures of aptitude predict college success and the college experience itself enhances competence in later life, why is not competence in later life predicted by success in college?"
(Georges O. Klemp Jr., Assessing Student Potential: An Immodest Proposal, Jossey-Bass Inc., 1982, p. 2)

3. Mettre à la disposition des personnes intéressées, un instrument permettant d'évaluer leurs chances de réussite lors d'un retour aux études.

LES MOYENS

Pour atteindre ces objectifs, la Commission de formation professionnelle a identifié deux instruments américains susceptibles de répondre aux besoins préalablement identifiés. Ce sont:

1. Employee Potential Program

   Cet instrument comporte une entrevue individuelle où sont notées les expériences acquises, qui seront ensuite évaluées selon des normes précises. Le résultat de cette démarche constituera un profil de "forces". On considère le "EPP" comme une mesure d'évaluation des compétences générales des travailleurs licenciés, en emploi ou en recherche d'emploi.

"The present process remains (...) based on the assumption that the best way to identify the knowledge, skills, or other abilities needed to perform competently in a job is (1) to identify the most effective performers in that job; (2) study what these people actually do that distinguishes them from individuals whose performance is less satisfactory; and (3) identify the specific skills, abilities, or characteristics which are responsible for this difference."
(Lyle M. Spencer, Soft Skill Competencies, Scottish Council for Research in Education, 1983, p. 4)

"This job competence assessment process has now been used to identify the "soft skills" wich predict performance in more than 50 professions (...)."
(Ibid, p. 3)

2. Student Potential Program

   N'ayant aucun rapport avec un test papier-crayon, cette méthode n'en serait pas moins une procédure systématique visant à identifier, lors d'une entrevue, certaines expériences passées, à les analyser en fonction de critères précis et à évaluer, conséquemment, le potentiel de réussite lors d'un retour aux études.

"Traditional measures will identify the eminently school-skilled, but are generally insensitive to measuring aspects of student quality which have been gained through life experience outside the classroom."
(Ibid, p. 2)

UN PROJET QUI CONSTITUE, EN QUELQUE SORTE, UNE ÉTUDE DE FAISABILITÉ.

Afin d'approfondir notre connaissance de ces instruments, afin d'évaluer le potentiel d'utilisation de ces deux outils au Québec et afin, finalement, de mesurer le travail d'adaptation nécessaire à notre contexte, ce projet consisterait à expérimenter l'Employee Potential Program et le Student Potential Program auprès de deux clientèles retenues en fonction de l'urgence de leurs besoins et des possibilités d'augmenter leur employabilité à court et à moyen terme par l'utilisation de ces deux instruments. Ces deux groupes-témoins seront:

1. des employés licenciés des mines d'Amiante;
   (Dans ce cas, il s'agit, de plus, pour la CFP de poursuivre l'action déjà entreprise auprès de ce groupe.)

"Les travailleurs licenciés sont d'abord et avant tout à la recherche d'un nouvel emploi. Nous avons pu constater lors des sessions d'orientation qu'un retour aux études n'est envisagé qu'en dernier ressort et par une minorité d'entre eux, surtout s'ils doivent aller étudier en dehors de la région qu'ils habitent. Ils se montrent toutefois fort intéressés à faire des visites industrielles, des stages et surtout à recevoir une formation sur place, leur garantissant une nouvelle compétence et ... un emploi dans l'entreprise."
(Démarche d'estimation des besoins d'une clientèle-cible: les travailleurs mis à pied lors d'un licenciement collectif, CFP de Québec, mai 1986, p. 36)

2. des jeunes femmes responsables de familles monoparentales à l'aide sociale.

- Les femmes continuent d'être une clientèle particulière des plus importantes pour la CFP de Québec. Notre action ici, vise idéalement les jeunes femmes responsables de familles monoparentales de moins de 30 ans, ayant cumulé moins de 12 mois à l'aide sociale.
- Selon le fichier de l'aide sociale (mars 1986), 26 659 prestataires responsables de familles monoparent'es employables et disponibles sur 74 235 ont moins de 30 ans. Les personnes ayant moins de 11 ans de scolarité constituent la majorité de ce groupe (59,8%).
- La possibilité d'utiliser les données fournies par le Student Potential Program constitue, à moyen terme, un moyen d'accroître l'employabilité de ce groupe de bénéficiaires.

LE PLAN D'ACTION	S'étendant d'octobre 1986 à juin 1987, la réalisation de ce projet comprend 9 étapes.	
Temps fort: **Octobre 1986**	1. Vérification des outils américains . appropriation des instruments . analyse et évaluation des instruments afin d'en raffiner la pertinence	* Mission d'information chez Charles River Consulting, Boston
Temps fort: **Novembre 1986** **(Décembre 1986)**	2. Révision du projet initial et embauche du personnel . révision du plan d'action initial à la lumière des renseignements obtenus . révision des prévisions budgétaires en fonction des nouvelles données reçues . choix des critères d'embauche et sélection du personnel . conclusion des ententes avec le Council for Adult and Experiential Learning (CAEL)	* Embauche du personnel
Temps fort: **Janvier et février 1987** **(Mars 1987)**	3. Formation des intervenants et adaptation des instruments . formation des intervenants à l'utilisation des outils . traduction des documents nécessaires . adaptation des outils en fonction des données recueillies lors de l'analyse et de l'évaluation des instruments . choix des éléments devant apparaître sur les attestations	* Stage de formation par CAEL * Contrat de traduction * **PRODUCTION:** documents traduits en français

Temps fort: **Mars 1987**	4. Détermination de l'échantillon Volet A: Employee Potential Program . rencontre avec le président du Comité de reclassement des mines d'Amiante . rencontre d'information avec les participants potentiels . contact des personnes retenues pour le groupe-témoin Volet B: Student Potential Program . rencontre du responsable de la clientèle à la Direction régionale de Travail-Québec (rive nord) . identification d'un Centre Travail-Québec pour l'expérimentation . rencontre d'information avec les participantes potentielles . contact des personnes retenues pour le groupe-témoin	• Pour les employés licenciés des mines d'Amiante • Pour les jeunes femmes responsables de famille monoparentale à l'aide sociale
Temps fort: **Avril 1987**	5. Expérimentation des outils auprès de l'échantillon constitué . administration individuelle du Student et de l'Employee Potential Program . compilation et codage des données . préparation des attestations . transmission des résultats et des attestations	• **PRODUCTION:** attestations de compétence
Temps fort: **Mai 1987**	6. Évaluation de l'expérimentation . évaluation des forces et des faiblesses des deux instruments . détermination du potentiel d'utilisation au Québec . estimation du travail d'adaptation nécessaire . évaluation du bien-fondé d'élargir l'utilisation des deux instruments . identification des améliorations à apporter	• En collaboration avec CAEL • **PRODUCTION:** modèle d'un système de reconnaissance des compétences professionnelles génériques

Temps fort: **Juin 1987**	7. Rédaction des rapports d'expérimentation 8. Diffusion des résultats de l'expérimentation . dépôt des rapports à la Direction générale de la formation professionnelle . envoi des rapports aux autres CFP . envoi des rapports aux milieux concernés 9. Prospectives/pistes d'avenir . suite à l'évaluation de l'expérimentation, élaboration des suites à donner (élargissement, modification, nouvelles balises, formation de multiplicateurs, etc.)	• **PRODUCTION:** rapports de l'expérimentation

BIBLIOGRAPHIE

Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre: une action volontaire et responsable, 1982.

d'AMOUR, Germaine, et Diane LAROUCHE, Démarches d'estimation des besoins d'une clientèle-cible: les travailleurs mis à pied lors d'un licenciement collectif, Commission de formation professionnelle de Québec, 1986.

d'AMOUR, Germaine, Reconnaissance des acquis, C.F.P. de Québec, 1984.

Éducation permanente, Reconnaître et valider les acquis, no 83-84, juin 1986.

Gouvernement du Québec, Un projet d'éducation permanente, Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, 1984.

KLEMP, George O., jr., Assessing Student Potential: An Immodest Proposal, Jossey-Bass Inc., 1982.

KLEMP, George O., jr., Identifying, Measuring and Integrating Competence in New Directions for Experiential Learning, 1979.

Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, La reconnaissance des acquis de compétences professionnelles, 1986.

SPENCER, Lyle M., Soft Skill Competencies, Their identification, measurement and development for professional, managerial, and human services jobs, Scottish Council for Research in Education, 1983.

Annexe B

QUESTIONNAIRE ÉLABORÉ

Ne rien inscrire dans cette colonne

DOCUMENT « A »

CFP de la région de Québec

Numéro de dossier: _____ 1 4

Questionnaire pour le « Potential Program »

Information biographique

Instructions: Veuillez, s'il vous plaît, répondre à chaque question en encerclant le nombre correspondant à votre réponse ou en remplissant l'espace désigné.

1. Femme . . . . . 1 Homme . . . . . 2 — 5

2. Âge: _____ ans — 6 7

3. Enfants à charge: nombre: _____ — 8 9
   âge de chacun: _____ _____ _____ _____ — 10 17

4. Statut actuel:
   en emploi 1
   bénéficiaire d'aide sociale 2
   bénéficiaire d'assurance chômage. 3
   sans travail . . . . . 4 — 18

5. Si vous recevez des prestations d'assurance chômage ou d'aide sociale, indiquez depuis combien de mois.

   _____ mois — 19 20

Ne rien inscrire dans cette colonne

6. Dans quelle catégorie se situe votre dernière année d'études complétée? |__|21

0 à 7 1
8 ou 9 2
10 à 12 3
13 à 15 4
16 et plus 5

7. Avez-vous déjà suivi des cours à l'éducation des adultes?

Oui . . . . . 1 Non . . . . . 2 |__|22

Si oui, spécifiez: _____ |__|__|23 24

_____

8. Avez-vous l'intention de suivre des cours?

Oui, immédiatement . . . . . 1 |__|25

Oui, après une période d'attente ou de réflexion 2

Non 3

Si vous avez répondu « non » à la question numéro 8, allez à la question numéro 11.

9. Si vous avez répondu « oui » à la question numéro 8, désirez-vous suivre des cours: |__|26

à temps plein 1
à temps partiel 2

Ne rien inscrire dans cette colonne

10. Dans votre intention de retourner aux études, quel est le degré d'importance de chacune des raisons suivantes? (Encerclez une réponse pour chaque raison).

4= Extrêmement important
3= Très important
2= Assez important
1= Peu important

	Extrêmement imp.	Très important	Assez important	Peu important	
. Je ne pouvais trouver d'emploi	4	3	2	1	27
. Pour sortir de la maison	4	3	2	1	28
. Pour acquérir une formation générale	4	3	2	1	29
. Pour obtenir un meilleur emploi	4	3	2	1	30
. Pour améliorer mes habiletés en lecture et ma capacité à étudier	4	3	2	1	31
. Pour être capable de faire plus d'argent	4	3	2	1	32
. Pour faire quelque chose	4	3	2	1	33
. Pour en apprendre plus sur les sujets qui m'intéressent	4	3	2	1	34
. Pour obtenir un diplôme	4	3	2	1	35
. Pour me perfectionner	4	3	2	1	36
. Pour améliorer mes conditions de travail	4	3	2	1	37
. Pour rencontrer des gens nouveaux et intéressants	4	3	2	1	38
. Pour améliorer ma culture personnelle	4	3	2	1	39
. Pour me préparer pour le cégep professionnel ou l'université	4	3	2	1	40

. Autres (spécifiez): _____

_____

/4

Ne rien inscrire dans cette colonne

11. Avez-vous l'intention de retourner sur le marché du travail? 41

Oui, immédiatement 1
Oui, après une période d'attente et/ou de réflexion 2
Oui, après une période de formation 3
Non 4

12. Au cours du dernier mois, avez-vous entrepris des démarches ou posé des gestes afin de mettre à exécution votre intention? 42

Oui .....1 Non 2

13. Si oui, de quelle nature? (encerclez tous les numéros correspondants à vos démarches)

- ai fait une demande d'admission à un cours ou programme ..... 1 — 43
- me suis inscrit(e) à un ou des cours ..... 2 — 44
- ai rédigé mon curriculum vitae ..... 3 — 45
- ai débuté un ou des cours ..... 4 — 46
- ai appliqué pour un/des emploi(s) ..... 5 — 47
- ai obtenu une/des entrevue(s) ..... 6 — 48
- ai commencé à travailler à temps plein ..... 7 — 49
- ai commencé à travailler à temps partiel ..... 8 — 50
- ai demandé des informations pour un/des emploi(s) ..... 9 — 51
- ai demandé des informations pour un/des cours ..... 10 — 52
- ai demandé des informations pour faire garder mes enfants ..... 11 — 53
- ai demandé des informations concernant les allocations de formation ..... 12 — 54
- ai consulté une/des monographie(s) de cours (contenu de cours) à un centre de documentation ..... 13 — 55
- ai assisté ou inscrit(e) à une séance d'information sur le marché du travail ..... 14 — 56
- ai participé à une/des séance(s) d'orientation de groupe et/ou individuelle(s) ..... 15 — 57
- autre ..... 16 — 58

spécifiez _____

_____

Ne rien inscrire dans cette colonne

14. Combien de fois avez-vous fait les démarches suivantes:

- envoyé votre curriculum vitae: _____ 59 60
- demandé une entrevue par téléphone: _____ 61 62
- demandé une entrevue par lettre: _____ 63 64
- demandé une entrevue en vous présentant directement au bureau de l'entreprise: _____ 65 66
- demandé de l'information pour des cours, pour faire garder les enfants ou concernant les allocations de formation: _____ 67 68
- obtenu une entrevue pour un emploi: _____ 69 70
- autres (spécifiez): _____

_____

15. Pour chacun des traits suivants, comment vous situez-vous par rapport à la moyenne des personnes de votre âge (3). Nous désirons que votre auto-évaluation soit la plus précise possible. (Encerclez un numéro dans chaque rangée).

	Le plus élevé (10% de la pop.)	Plus haut que la moyenne	Moyenne	Plus bas que la moyenne	Le plus bas (10% de la pop.)	
a) Apporter des arguments bien raisonnés et convaincants	5	4	3	2	1	71
b) Habileté à effectuer des tâches académiques (scolaires)	5	4	3	2	1	72
c) Habileté à trouver des idées originales ou à utiliser des matériaux ou ressources d'une façon originale et nouvelle	5	4	3	2	1	73

1 80

Ne rien inscrire dans cette colonne

1 4

		Le plus élevé (10% de la pop.)	Plus haut que la moyenne	Moyenne	Plus bas que la moyenne	Le plus bas (10% de la pop.)	
d)	Habiletés artistiques (dessin, peinture, musique, sculpture, danse, etc.)	5	4	3	2	1	5
e)	Utiliser des connaissances pour examiner et analyser des problèmes	5	4	3	2	1	6
f)	Travailler fort pour réaliser quelque chose	5	4	3	2	1	7
g)	Trouver des façons plus efficaces et plus faciles pour effectuer une tâche	5	4	3	2	1	8
h)	Rendre des services aux autres	5	4	3	2	1	9
i)	Agir avant que la situation ne le demande	5	4	3	2	1	10
j)	Donner des instructions ou des ordres aux autres sans hésitation	5	4	3	2	1	11
k)	Habiletés mathématiques	5	4	3	2	1	12
l)	Essayer quelque chose à nouveau lorsqu'on a échoué une première fois	5	4	3	2	1	13
m)	Porter une attention particulière à votre apparence personnelle	5	4	3	2	1	14
n)	Aborder des activités d'une façon méthodique, planifiée étape par étape	5	4	3	2	1	15
o)	Habileté à parler devant un public	5	4	3	2	1	16

		Le plus élevé (10% de la pop.)	Plus haut que la moyenne	Moyenne	Plus bas que la moyenne	Le plus bas (10% de la pop.)	Ne rien inscrire dans cette colonne
p)	Demeurer calme et en possession de vos moyens lorsqu'on vous attaque en parole et dans une situation de crise	5	4	3	2	1	17
q)	Avoir confiance en sa capacité de réaliser une tâche, un projet ou une activité	5	4	3	2	1	18
r)	Avoir confiance en soi dans un groupe	5	4	3	2	1	19
s)	Essayer différentes stratégies pour surmonter un problème	5	4	3	2	1	20
t)	Comprendre les émotions et les sentiments des autres	5	4	3	2	1	21
u)	Habileté à composer un texte	5	4	3	2	1	22
v)	Encourager les autres lorsqu'ils sont aux prises avec des difficultés	5	4	3	2	1	23
w)	Comprendre les inquiétudes que cachent les paroles et les comportements non verbaux des autres	5	4	3	2	1	24
x)	Se proposer pour (ou accepter de) prendre en charge un groupe ou une activité	5	4	3	2	1	25

/8

Ne rien inscrire dans cette colonne

16. Si vous avez eu de l'orientation de groupe ou individuelle, qu'en avez-vous retiré? 26 27

_____

_____

_____

_____

_____

_____

17) Si vous avez eu une entrevue avec Michelle Droiet ou Benoît Lavoie et reçu votre profil de forces, qu'en avez-vous retiré? 28 29

_____

_____

_____

_____

_____

_____

18. Commentaires _____ 2 80

_____

_____

CONFIDENTIEL

- - - -

Ne rien inscrire dans cette colonne

QUESTIONNAIRE « B »

CFP de la région de Québec

Numéro de dossier: _____ 1 4

Deuxième questionnaire pour le « Potential Program »

Instructions: Veuillez s'il vous plaît, répondre à chaque question en encerclant le nombre correspondant à votre réponse ou en remplissant l'espace désigné.

1. Statut actuel:
   - en emploi 1
   - bénéficiaire d'aide sociale 2
   - bénéficiaire d'assurance chômage 3
   - sans travail 4

   5

2. Avez-vous l'intention de suivre des cours?

   Oui, immédiatement 1

   Oui, après une période d'attente ou de réflexion 2

   Non 3

   6

   Si vous avez répondu « non » à la question numéro 2, allez à la question numéro 5.

3. Si vous avez répondu « oui » à la question numéro 2, désirez-vous suivre des cours:

   à temps plein 1

   à temps partiel 2

   7

Ne rien inscrire dans cette colonne

4. Dans votre intention de retourner aux études, quel est le degré d'importance de chacune des raisons suivantes? (Encerclez une réponse pour chaque raison)

4- Extrêmement important
3- Très important
2- Assez important
1- Peu important

	Extrêmement imp.	Très important	Assez important	Peu important	
. Je ne pouvais trouver d'emploi	4	3	2	1	8
. Pour sortir de la maison	4	3	2	1	9
. Pour acquérir une formation générale	4	3	2	1	10
. Pour obtenir un meilleur emploi	4	3	2	1	11
. Pour améliorer mes habiletés en lecture et ma capacité à étudier	4	3	2	1	12
. Pour être capable de faire plus d'argent	4	3	2	1	13
. Pour faire quelque chose	4	3	2	1	14
. Pour en apprendre plus sur les sujets qui m'intéressent	4	3	2	1	15
. Pour obtenir un diplôme	4	3	2	1	16
. Pour me perfectionner	4	3	2	1	17
. Pour améliorer mes conditions de travail	4	3	2	1	18
. Pour rencontrer des gens nouveaux et intéressants	4	3	2	1	19
. Pour améliorer ma culture personnelle	4	3	2	1	20
. Pour me préparer pour le cégep professionnel ou l'université	4	3	2	1	21

. Autres (spécifiez): _____

_____

Ne rien inscrire dans cette colonne

5. Avez-vous l'intention de retourner sur le marché du travail?

Oui, immédiatement	1	22
Oui, après une période d'attente et/ou de réflexion	2	
Oui, après une période de formation	3	
Non	4	

6. Depuis que vous avez reçu votre feuille de profil de forces, avez-vous entrepris des démarches ou posé des gestes afin de mettre à exécution votre intention?

Oui .....1 Non .....2 — 23

7. Si oui, de quelle nature? (encerclez tous les numéros correspondants à vos démarches **effectuées depuis votre dernière rencontre avec Benoît Lavoie ou Michelle Droiet**)

- ai fait une demande d'admission à un cours ou programme	1	24
- me suis inscrit(e) à un ou des cours	2	25
- ai rédigé mon curriculum vitae	3	26
- ai débuté un ou des cours	4	27
- ai appliqué pour un/des emploi(s)	5	28
- ai obtenu une/des entrevue(s)	6	29
- ai commencé à travailler à temps plein	7	30
- ai commencé à travailler à temps partiel	8	31
- ai demandé des informations pour un/des emploi(s)	9	32
- ai demandé des informations pour un/des cours	10	33
- ai demandé des informations pour faire garder mes enfants	11	34
- ai demandé des informations concernant les allocations de formation	12	35
- ai consulté une/des monographie(s) de cours (contenu de cours) à un centre de documentation	13	36
- ai assisté ou inscrit(e) à une séance d'information sur le marché du travail	14	37
- ai participé à une/des séance(s) d'orientation de groupe et/ou individuelle(s)	15	38
- autre	16	39

spécifiez _____

_____

Ne rien inscrire dans cette colonne

/4

8 . Combien de fois avez-vous fait les démarches suivantes depuis votre dernière rencontre avec Benoît Lavoie ou Michelle Droiet:

- envoyé votre curriculum vitae: _____ 40 41
- demandé une entrevue par téléphone: _____ 42 43
- demandé une entrevue par lettre: _____ 44 45
- demandé une entrevue en vous présentant directement au bureau de l'entreprise: _____ 46 47
- demandé de l'information pour des cours, pour faire garder les enfants ou concernant les allocations de formation: _____ 48 49
- obtenu une entrevue pour un emploi: _____ 50 51
- autres (spécifiez): _____ 52 53

_____

9 . Pour chacun des traits suivants, comment vous situez-vous par rapport à la moyenne des personnes de votre âge (3). Nous désirons que votre auto-évaluation soit la plus précise possible. (Encerclez un numéro dans chaque rangée).

	Le plus élevé (10% de la pop.)	Plus haut que la moyenne	Moyenne	Plus bas que la moyenne	Le plus bas (10% de la pop.)	
a) Apporter des arguments bien raisonnés et convaincants	5	4	3	2	1	54
b) Habileté à effectuer des tâches académiques (scolaires)	5	4	3	2	1	55
c) Habileté à trouver des idées originales ou à utiliser des matériaux ou ressources d'une façon originale et nouvelle	5	4	3	2	1	56

Ne rien inscrire dans cette colonne

		Le plus élevé (10% de la pop.)	Plus haut que la moyenne	Moyenne	Plus bas que la moyenne	Le plus bas (10% de la pop.)	
d)	Habiletés artistiques (dessin, peinture, musique, sculpture, danse, etc.)	5	4	3	2	1	57
e)	Utiliser des connaissances pour examiner et analyser des problèmes	5	4	3	2	1	58
f)	Travailler fort pour réaliser quelque chose	5	4	3	2	1	59
g)	Trouver des façons plus efficaces et plus faciles pour effectuer une tâche	5	4	3	2	1	60
h)	Rendre des services aux autres	5	4	3	2	1	61
i)	Agir avant que la situation ne le demande	5	4	3	2	1	62
j)	Donner des instructions ou des ordres aux autres sans hésitation	5	4	3	2	1	63
k)	Habiletés mathématiques	5	4	3	2	1	64
l)	Essayer quelque chose à nouveau lorsqu'on a échoué une première fois	5	4	3	2	1	65
m)	Porter une attention particulière à votre apparence personnelle	5	4	3	2	1	66
n)	Aborder des activités d'une façon méthodique, planifiée étape par étape	5	4	3	2	1	67
o)	Habileté à parler devant un public	5	4	3	2	1	68

Ne rien inscrire dans cette colonne

		Le plus élevé (10% de la pop.)	Plus haut que la moyenne	Moyenne	Plus bas que la moyenne	Le plus bas (10% de la pop.)	
p]	Demeurer calme et en possession de vos moyens lorsqu'on vous attaque en parole et dans une situation de crise	5	4	3	2	1	69
q]	Avoir confiance en sa capacité de réaliser une tâche, un projet ou une activité	5	4	3	2	1	70
r]	Avoir confiance en soi dans un groupe	5	4	3	2	1	71
s]	Essayer différentes stratégies pour surmonter un problème	5	4	3	2	1	72
t]	Comprendre les émotions et les sentiments des autres	5	4	3	2	1	73
u]	Habileté à composer un texte	5	4	3	2	1	74
v]	Encourager les autres lorsqu'ils sont aux prises avec des difficultés	5	4	3	2	1	75
w]	Comprendre les inquiétudes que cachent les paroles et les comportements non verbaux des autres	5	4	3	2	1	76
x]	Se proposer pour (ou accepter de) prendre en charge un groupe ou une activité	5	4	3	2	1	77

Ne rien inscrire dans cette colonne

/7

10. Si vous avez eu de l'orientation de groupe ou individuelle, qu'en avez-vous retiré?

_____ 78

_____

_____

_____

_____

_____

11. Si vous avez eu une entrevue avec Michelle Drolet ou Benoît Lavoie et reçu votre profil de forces, qu'en avez-vous retiré?

_____ 79 80

_____

_____

_____

_____

_____

12. Commentaires _____

_____

_____

Veuillez retourner ce questionnaire dans l'enveloppe pré-adressée ci-jointe.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Michelle Drolet et Benoît Lavoie
Attachés d'administration
Dossier: Reconnaissance des compétences professionnelles

PROFIL DE FORCES

Document de travail: feuille du profil des compétences codées selon SPP.

Complétez une feuille par personne

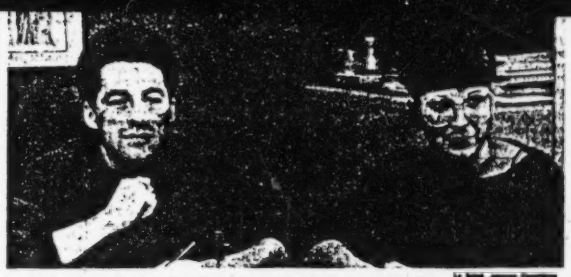
d'identification du client:_____ Organisme:_____ Date:_____ Evaluateur:_____

Directives:

1. Transcrire les pointages d'évidence de la formule d'Evaluation d'entrevue dans les espaces prévus de la colonne "Pointage d'évidence".
2. Encercler le symbole correspondant au pointage d'évidence, dans chaque rangée.
3. Dessiner une ligne horizontale à partir de la ligne verticale jusqu'au symbole encerclé.

Compétence:	Pointage d'évidence	0-pas d'évidence	?-possiblement présent	+ présent	++ fortement présent
1. Initiative	____	0	?	+	++
2. Persévérance	____	0	?	+	++
3. Créativité	____	0	?	+	++
4. Planification	____	0	?	+	++
5. Analyse critique	____	0	?	+	++
6. Contrôle de soi émotif	____	0	?	+	++
7. Leadership/ commandement	____	0	?	+	++
8. Influence	____	0	?	+	++
9. Confiance en soi	____	0	?	+	++
10. Perception et interprétation	____	0	?	+	++
11. Préoccupation et sollicitude	____	0	?	+	++

ARTICLE PARU DANS "LE SOLEIL", LE 24 MARS 1987



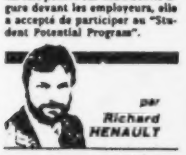
Benoit Lavoie et Michelle Droiet, les deux évaluateurs du projet pilote.

Pour faciliter le retour au marché du travail

Evaluer le potentiel des ex-travailleurs

Retourner sur le marché du travail après une absence plus ou moins prolongée est rarement chose facile. Encore moins si l'on n'a pas ces fameux diplômes exigés partout et qu'on arrive mal à évaluer son potentiel. Une expérience pilote est en cours actuellement dans la région de Québec pour aider ces ex-travailleurs et ex-travailleuses à dégager de leur profil personnel les éléments susceptibles d'entrouvrir des portes trop souvent bardées d'exigences académiques. Richard Hénault nous en parle.

◆ Chef de famille monoparentale et bénéficiaire de l'aide sociale depuis moins d'un an, Denise Tremblay veut retourner sur le marché du travail qu'elle a quitté depuis huit ans. Sans métier, sans expérience, ce retour lui fait peur. Pour faire bonne figure devant les employeurs, elle a accepté de participer au "Student Potential Program".



par
Richard HENAULT

Ce programme vise à identifier, durant une entrevue, les expériences passées d'une personne, à les analyser et à évaluer son potentiel. Cela n'a rien à voir avec un test papier-crayon et se limite aux expériences de vie, sans aucun lien avec les diplômes ni avec l'expérience formelle sur le marché du travail.

Mis au point aux Etats-Unis, le Student Potential Program est pour la première fois utilisé hors de ce pays. Le projet pilote est mené par la Commission de formation professionnelle de la région de Québec. Deux groupes cibles sont visés, d'ici juin: les jeunes femmes chefs de familles monoparentales et bénéficiaires de l'aide sociale, ainsi que d'ex-mineurs de la région de l'Amiante.

"Des compétences, s'interroge Denise Tremblay, j'en ai sûrement, mais lesquelles? Je suis incapable de les identifier. Ce serait intéressant de voir le profil de mes forces." Après l'entrevue, la jeune mère d'une fillette de 7 ans est surprise de réaliser quelles compétences elle a utilisées au cours de ses quatre heures hebdomadaires de bénévolat, à l'école de sa fille. "De la planification... un esprit d'analyse critique... et moi qui pensais que je savais m'organiser, tout simplement!"

Cas de mineur

Raymond Gagné, lui, a travaillé durant 18 ans pour la même compagnie minière et se retrouve, à 41 ans, sans possibilité d'emploi dans le métier qu'il connaît bien, celui de machiniste dans le secteur minier. Il est aujourd'hui au comité de reclassement des ex-mineurs de l'amiante.

"Ça fait huit mois que je suis en chômage, confie le père de trois enfants. J'ai appliqué dans six entreprises mais ça ne marche pas. Ils me disent que je n'ai pas les compétences nécessaires mais je sais que je pourrais faire la job. Pour les jobs payantes qui m'intéressent, ils demandent toujours une cinquième secondaire, et même plus. Moi, j'ai une neuvième année et je n'ai pas besoin de savoir lire des textes compliqués pour bien faire ma job."

Au fur et à mesure que sa période d'assurance-chômage s'écoule, Raymond a tendance à paniquer. A la suggestion du comité de reclassement, il accepta de participer au *Employee Potential Program*. "C'est bizarre, confie-t-il à l'intervieweur, je n'ai pas parlé seulement de ma job et tu me dis que dans les Chevaliers de Colomb et dans mon rôle d'entraîneur avec l'équipe de hockey de mon garçon, j'ai démontré de l'influence et du leadership et que ces qualités-là sont recherchées par les employeurs."

L'entrevue a amené Raymond Gagné à modifier son curriculum vitae en mettant en valeur les qualités de son profil de forces. Lors d'une relance téléphonique, il a révélé avec fierté qu'il travaille maintenant comme chef d'équipe dans une PME.

Des entrevues "positives"

La Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de Québec a spécifiquement formé deux personnes pour mener les entrevues avec les bénéficiaires d'aide sociale et les ex-mineurs. Benoit Lavoie et Michelle Droiet mettront un terme à cette étape à la fin du mois puis, jusqu'au mois de juin, il procéderont à l'étude des dossiers et se livreront à une recherche sur la possibilité de faire des suivis.

"L'entrevue, précise Benoit Lavoie, se fait toujours en rapport avec les expériences positives de la personne. On veut ainsi mesurer ses compétences et ses capacités puis lui en faire prendre conscience." En une heure, les évaluateurs couvrent quatre situations, sans jamais suggérer de réponse, ajoute Michelle Droiet.

Environ 25 personnes font partie du chacun des groupes témoins, les femmes étant référées par le réseau de Travail Québec, et les mineurs par leur comité de reclassement. Les critères, dans le cas des femmes, sont qu'elles soient chefs de familles monoparentales et qu'elles vivent de l'aide sociale depuis moins d'un an. Et pourquoi, ces restrictions? "D'abord parce que leur situation familiale occasionne des besoins plus grands, répond Mme Germaine d'Amour, la responsable du projet pilote, et ensuite parce qu'il est moins dangereux qu'elles continuent à vivre de l'aide sociale."

A la suite de l'entrevue, une attestation des capacités est remise aux volontaires pour faire une demande d'admission dans une institution d'enseignement ou pour se présenter devant les employeurs. "Je pense que ce sera bien accueilli dans les cégeps, de dire Mme d'Amour. Ça ne peut pas faire autrement car la Fédération des cégeps travaille déjà avec le Council for Adult and Experiential Learning, l'organisme à l'origine des deux projets."

Le succès que remporteront les projets pilotes, à Québec, détermineront si d'autres groupes de personnes seront visés ultérieurement. Pour le moment, la direction générale de la formation professionnelle au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu y a injecté $55,000, presque exclusivement consacrés à défrayer les salaires et les bénéfices des consultants.

La responsable du projet, Mme Germaine d'Amour, espère que les employeurs et les institutions d'enseignement réserveront un bon accueil aux attestations des capacités.

"Le Soleil", mardi 24 mars 87

Annexe E

CERTIFICATION DU C.A.E.L.

Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre
Region de Quebec

1010, rue Borne
Quebec (Quebec)
G1N 1L9
(418) 687-3540